

FORMAS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

HENRIQUE DAMIANO (*)

Introdução. 1. Direito Comparado. 2. Arbitragem; 2.1. Antecedentes Históricos; 2.2. Conceito; 2.3. Natureza Jurídica; 2.3.1. Teoria Contratualista; 2.3.2. Teoria Jurisdicionalista; 2.3.3. Teoria Intermediária ou Mista; 2.4. Constitucionalidade da Lei n. 9.307/96; 2.4.1. Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição Estatal; 2.4.2. Princípio Constitucional da Ubiquidade da Jurisdição; 2.5. Cláusula Compromissória; 2.6. Convenção de Nova York; 2.7. Arbitragem nos Dissídios Individuais do Trabalho; 2.8. Ministério Público do Trabalho como Árbitro. 3. Comissão de Conciliação Prévia; 3.1. Tipos de Comissão; 3.2. Conceito; 3.3. Natureza Jurídica; 3.4. Funcionamento; 3.5. Finalidades e Atribuições; 3.6. Pré-Requisito para Ajuizamento da Ação Trabalhista; 3.6.1. Inconstitucionalidade do pré-requisito; 3.6.2. Constitucionalidade do pré-requisito; 3.7. Eficácia Liberatória; 3.7.1. Eficácia Liberatória Geral; 3.7.2. Eficácia Liberatória dos Valores e Títulos Consignados; 3.8. Conciliação Prévia, artigo 477, § 2º da CLT e Enunciado n. 330/TST; 3.9. Comissão de Conciliação Prévia e Procedimento Arbitral. 4. Transação Extrajudicial; 4.1. Conceito; 4.2. Natureza Jurídica; 4.3. Direito Comparado; 4.4. Forma de Transação; 4.5. Transação Extrajudicial no Direito do Trabalho. Conclusão. Bibliografia.

INTRODUÇÃO

Os conflitos nas diversas etapas da história foram solucionados por meios diferentes. Segundo os estudos de *Alcalá-Zamora y Castillo*⁽¹⁾ nas sociedades primitivas prevaleceu a autotutela, imposição do mais forte ao mais fraco, influenciada pelos juízos de Deus. Os conflitos eram solucionados por duelos, combates, liças, ordálias, com a exposição física a toda sorte de atrocidades para que, se resistissem, tornarem-se vitoriosos, tendo na época aceitação social. O direito procurou afastar tais modalidades de solução dos conflitos. Em um segundo período passaram a ser resolvidos pelo processo, com o aperfeiçoamento das técnicas de solução jurídica e desenvolvimento do conceito de jurisdição. Desenvolveu-se com relevância a solução dos conflitos diretamente pelas partes, não pela imposição do

(*) Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

(1) *Mascaro Nascimento, Amauri*. “Compêndio de Direito Sindical”, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2000, pág. 22.

mais forte ao mais fraco e sim pelo entendimento ou a negociação.

Muito se tem discutido a respeito dos novos rumos do direito do trabalho. Alguns defendem a sua flexibilização, outros a sua extinção radical com a volta ao contrato civil clássico, enquanto uma terceira corrente preconiza a sua modernização na busca de novos paradigmas para adaptação ao resultado das estruturais mudanças globais que vêm atingindo todas as nações do mundo.

As empresas vêm se modernizando, os processos tecnológicos estão sendo implementados de forma veloz e com isso modificando milhões de postos de trabalho que antes eram regidos por uma relação de emprego clássica. Categorias profissionais estão desaparecendo, enquanto outras surgem incrementadas por outros modelos, como as de prestação de serviço de toda a espécie.

As mudanças no cenário econômico mundial envolvem mais de uma revolução. Entre elas destaca-se a tecnologia, representada pelo avanço da informática, microeletrônica e biotecnologia. Quando se fala em tecnologia faz-se referência à produção automatizada, onde a interferência do homem é inexistente ou mínima e as tarefas repetitivas são substituídas por processos integrados na onda da terceira revolução industrial, verificada a partir dos anos 50. A utilização de novas tecnologias abriu espaço a novas formas de trabalho, com uso intensivo da microeletrônica e do trabalho a distância ou teletrabalho e intensificação do trabalho a domicílio, produzindo-se a habilidade no controle do sistema produtivo e não mais a habilidade no uso de máquina ou ferramenta⁽²⁾.

No âmbito da instrumentalização do direito material, temos hoje importantes instrumentos na busca da solução extrajudicial dos conflitos individuais de trabalho ao lado da função jurisdicional do Estado e não como substituto desta.

Os doutrinadores elencam diversas classificações sobre as formas de solução dos conflitos de trabalho. *Octavio Bueno Magano* classifica-as em Tutela, Autocomposição e Autodefesa⁽³⁾.

João de Lima Teixeira Filho divide os meios de composição dos conflitos em autônomos e heterônomos, subdividindo-os em mediação, conciliação e arbitragem, além de referir-se à greve e ao dissídio coletivo⁽⁴⁾.

(2) Mannrich, Nelson. "A modernização do contrato de trabalho", São Paulo, LTr, 1998, págs. 76/86.

(3) Magano, Octavio Bueno. "Manual de Direito do Trabalho — Direito Coletivo", São Paulo, LTr, 1990, vol. III, pág. 183.

(4) Süsskind, Arnaldo. "Instituições de Direito do Trabalho", São Paulo, LTr, 1999, vol. II, págs. 1.168/1.191.

Maurício Godinho Delgado afirma que são distintos os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais conhecidos no mundo ocidental contemporâneo classificando-os em três grandes grupos: autotutela, autocomposição e heterocomposição⁽⁵⁾.

Jorge Luiz Souto Maior diz que as técnicas de solução dos conflitos individuais são de diferentes espécies em conformidade com a experiência jurídica de cada país. Afirma que as técnicas, em regra geral, são: a mediação, a arbitragem e o processo. A conciliação para ele é uma solução para o conflito, aceita pelas partes, que tanto pode ocorrer em uma das técnicas criadas para solução de conflitos quanto fora delas⁽⁶⁾.

Georgenor de Sousa Franco Filho divide os meios de solução nos mecanismos autocompositivos e mecanismos heterocompositivos, sendo os primeiros a conciliação, a mediação e a negociação coletiva e os últimos a arbitragem e a solução jurisdicional⁽⁷⁾.

No mesmo sentido *Amauri Mascaro Nascimento* divide os meios de solução em dois grandes grupos: autocomposição e heterocomposição. Na forma autocompositiva estão a conciliação e a mediação e na forma heterocompositiva estão a arbitragem e a jurisdição do Estado⁽⁸⁾.

A principal classificação dos conflitos é a que os divide em individuais e coletivos. É possível afirmar que individuais são os conflitos entre um trabalhador ou diversos trabalhadores individualmente considerados e o empregador, são conflitos sobre o contrato individual de trabalho de cada um, enquanto conflitos coletivos, ao contrário, são mais amplos e alcançam um grupo de trabalhadores e um ou vários empregadores, tendo por objeto interesses gerais do grupo.

O objeto deste estudo serão as formas extrajudiciais de solução dos conflitos individuais do trabalho, parte, portanto, da amplitude analisada pelos doutrinadores citados.

1. DIREITO COMPARADO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os conflitos, em geral, são resolvidos com base em três grandes métodos baseados na intervenção de terceiros: 1 — o

(5) Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. Revista LTr n. 66/06, págs. 663/670, junho de 2002.

(6) Os modos de solução extrajudicial dos conflitos individuais do trabalho. Revista Justiça do Trabalho. São Paulo, n. 222, págs. 14-46, junho de 2002.

(7) *Franco Filho, Georgenor de Sousa*. “A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil”, São Paulo, LTr, 1990, pág. 27/30.

(8) *Mascaro Nascimento, Amauri*. “Compêndio de direito sindical”, ob. cit., págs. 255/256.

judicial; 2 — o que reúne conciliação e mediação; e 3 — o da arbitragem⁽⁹⁾.

Na Alemanha, havendo um conflito o trabalhador pode escolher entre propor uma demanda perante a Justiça do Trabalho ou propor uma reclamação junto ao comitê de estabelecimento que possui a função de encontrar uma solução conciliada para o conflito. “No interesse da proteção do trabalhador, a jurisdição arbitral só é admitida no Direito do Trabalho de maneira limitada. Não se pode, em princípio, renunciar à proteção jurídica dos Tribunais do Trabalho”⁽¹⁰⁾.

Na Bélgica, os conflitos individuais são geralmente submetidos à delegação sindical ou ao delegado sindical nos termos previstos em normas coletivas.

A arbitragem não é um modo de solução dos conflitos previstos pelo Direito do Trabalho ou pelas convenções coletivas. Cláusulas de arbitragem previstas para conflitos futuros somente são admitidas para os trabalhadores cuja remuneração excede 1.300.000 BEF e que são responsáveis pela gestão da empresa⁽¹¹⁾.

Na Espanha, antes de buscar a via judiciária o interessado deve procurar o serviço de mediação, arbitragem e conciliação (SMAC) ou a unidade de conciliação da comunidade autônoma (UMAC) que são, no entanto, órgãos administrativos.

A arbitragem em matéria de conflitos individuais, trata-se de fenômeno desconhecido na prática, mesmo se o estatuto dos trabalhadores (após reforma de 1994) admita a possibilidade de buscar a arbitragem individual empregando os procedimentos estabelecidos na negociação coletiva para as divergências de interpretação e de aplicação das convenções coletivas⁽¹²⁾.

De todo modo, é importante deixar consignado que por previsão legal os laudos arbitrais possuem força executiva comparável à sentença judicial.

Na França, não há qualquer instituto extrajudicial criado com a finalidade de se buscar a conciliação nos conflitos individuais de trabalho. Uma cláusula compromissória não pode ser fixada nos contratos de trabalho⁽¹³⁾.

(9) “Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo: Estudio Comparativo. Primera Edición, segunda impresión”, Ginebra — Suíza: Oficina Internacional del Trabajo, 1987, pág. 3.

(10) Grasmann, Gunther. “Le contentieux du travail em droit judiciaire allemand”, *apud Souto Maior, Jorge Luiz*. Ob. cit.

(11) “La réglementation des conditions de travail dans lês États membres de l’Union européenne”, vol. 1, *Commission européenne*, 1998, pág. 88.

(12) “La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l’Union européenne”, vol. 1, *Commission européenne*, 1999, pág. 88.

(13) Villebrun, Jacques; Quetant, Guy-Patrice. “Les juridictions du travail en Europe”, *apud Souto Maior, Jorge Luiz*. Ob. cit.

Em Portugal, a conciliação é tentada “perante os serviços de conciliação do trabalho ou o Ministério Público do Trabalho competente para a ação”. Após fracassar a tentativa de conciliação o interessado tem o prazo de 30 dias para conduzir a sua demanda perante o Tribunal do Trabalho⁽¹⁴⁾.

Nos Estados Unidos, há um serviço federal de mediação e conciliação (FMCS) que se trata de uma instituição pública com escritórios regionais disseminados por todo o país. A solução de um conflito pela via da arbitragem não é obrigatória por comando legal. Além disso a arbitragem é organizada por um organismo privado, *American Arbitration Association*⁽¹⁵⁾.

No Canadá, há um procedimento interno nas empresas para se buscar uma solução amigável para os conflitos trabalhista. Diversamente da situação predominante nos Estados Unidos, onde a arbitragem de reclamações é um modo obrigatório de solução dos conflitos apenas se as partes o tiverem previsto na convenção coletiva, os diferentes legisladores no Canadá optaram por solução distinta. Toda convenção coletiva, obrigatoriamente, há de prever um procedimento para a solução dos litígios decorrentes de sua aplicação e interpretação. Em caso de omissão, as leis provinciais e também as federais prevêm que a arbitragem de reclamações será o único mecanismo para a solução dos conflitos. Existe no Canadá, portanto, uma opção clara e de ordem pública de parte dos legisladores em favor da arbitragem de reclamações como forma obrigatória de solução de conflitos no âmbito da empresa⁽¹⁶⁾.

Na Inglaterra, até 1975 as relações de trabalho “se caracterizavam pela não intervenção da lei e pelas negociações coletivas espontâneas”⁽¹⁷⁾. Em 1975 foi criado o serviço consultivo de conciliação e arbitragem (ACAS) para conciliar e resolver conflitos individuais de trabalho e mesmo os conflitos também de interesse. A ACAS é um organismo financiado pelo Estado mas que não é submetido ao controle do Estado

vez que ele é dirigido por um conselho, que é composto de empregadores, sindicalistas e pessoas independentes. A ACAS pode funcionar como órgão de conciliação e arbitragem de conflitos individuais do trabalho, mas para isso é necessária

(14) Pailliser, Jean-Bernard. “Le droit social au Portugal”, Paris, Lamy, 1991, pág. 30.

(15) Blain, Nicolas; Goodman, John; Loewenberg, Joseph. “La médiation, la conciliation et l’arbitrage: comparaison internationale entre l’Australie, le Grande-Bretagne et les Etats-Unis”, *apud Souto Maior, Jorge Luiz*. Ob. cit.

(16) Nadeau, Denis. “Solução dos conflitos trabalhistas no âmbito sindical no Canadá: Arbitragem das reclamações”, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 67, out./dez. 2001, págs. 117/128.

(17) Blain, Nicolas; Goodman, John; Loewenberg, Joseph. “La médiation, la conciliation et l’arbitrage: comparaison internationale entre l’Australie, le Grande-Bretagne et les Etats-Unis”, *apud Souto Maior, Jorge Luiz*. Ob. cit.

a formulação de uma demanda de uma das partes em conflito e a aceitação de outra parte. Acionar a ACAS com o intuito de buscar a conciliação somente será possível nos casos em que a lei permite tal solução⁽¹⁸⁾.

Na Itália, não há uma regra legal obrigando a uma tentativa de acordo em um órgão extrajudiciário antes de se buscar a via judiciária. As convenções coletivas geralmente prevêm que a tentativa de conciliação é uma etapa obrigatória antes de se passar à via judiciária. As possibilidades legais de se recorrer à arbitragem para solucionar conflitos de trabalho são bastante limitadas⁽¹⁹⁾.

2. ARBITRAGEM

2.1. Antecedentes Históricos

A partir das ordenações do Reino, nos tempos coloniais e após a independência, vigoraram no Brasil as Ordenações Filipinas que tratavam da matéria no Livro II, Títulos XVI e XVII, “Dos Juízos Árbítrios” e no título LIII “Dos Arbitradores”, facultando aos contraentes a inserção da cláusula “sem recurso”. No Livro III, Título XVI, parágrafo terceiro, estabelecia que “poderão as partes tomar por seu juiz árbitro o Juízo ordinário, ou delegado”.

O juízo arbitral constou expressamente na Constituição Imperial de 1.824, no artigo 160.

Art. 160. Nas cíveis e nas penais civilmente intentadas, poderão as partes nomear juízes árbítrios. Suas sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas partes.⁽²⁰⁾

O Código Comercial de 1850 regulou a solução dos litígios mercantis pela arbitragem nos artigos 245 (arbitragem nas questões de locação mercantil), 294 e 348 (arbitragem obrigatória entre sócios de sociedades comerciais, diante da existência legal ou referentemente à liquidação e partilha), 302, § 5º (da obrigatoriedade da arbitragem nas dívidas sociais), 736 e 739 (arbitragem nos naufrágios e salvamentos), 750 (arbitragem nos danos causados por abalroação) e 846 (arbitragem nas quebras).

(18) Villebrun, Jacques; Quetant, Guy-Patrice. “Les juridictions du Travail em Europe”, *apud Souto Maior, Jorge Luiz*. Ob. cit.

(19) “La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l’Union européenne”, vol. 1, *Commission européenne*, 1999, pág. 88.

(20) *Campanhole, Adriano*. “Constituições do Brasil”, 11ª ed., São Paulo, Atlas, 1994.

O Regulamento n. 737, de 1850, no aspecto processual diferencia no artigo 411 a arbitragem obrigatória da facultativa, reservando à primeira as causas comerciais e a esta as demais. Sobreveio o Decreto n. 3.900/1857 que alargou o âmbito das regras a serem aplicadas pelo árbitro, a critério e mediante a autorização das partes e inseriu a permissão de julgamento por equidade.

A Lei n. 1.350, de 14 de setembro de 1866, artigo 1º, § 1º, revogou o artigo 20 do Código Comercial que previa a arbitragem necessária. Posteriormente o Decreto-lei n. 960, de 17.12.38, no artigo 59, vetou a instituição do Juízo arbitral para cobrança da dívida ativa da Fazenda.

Com a proclamação da República, os Estados modernos passaram a editar seus códigos de processo e a arbitragem recebeu um tratamento processual diversificado em cada unidade da federação. Assim, alguns continuaram a adotar o sistema de arbitragem obrigatória para certas operações comerciais⁽²¹⁾.

Clóvis Bevilacqua, ao regular a arbitragem no Código Civil, artigos 1.037/1.048, imprimiu valor vinculativo ao compromisso. A cláusula compromissória foi considerada, à época, uma espécie de contrato preliminar de compromisso, cuja infringência resultaria na obrigação de indenizar em virtude de ser considerada uma obrigação de fazer. O CPC de 1939, nos artigos 1.031/1.049 e o CPC de 1973, nos artigos 1.072 e seguintes, mantiveram regras semelhantes.

A Constituição de 1988, no artigo 114, §§ 1º e 2º, trouxe expressa a adoção da arbitragem e o incremento da arbitragem facultativa nos dissídios coletivos.

A Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, dispôs sobre a arbitragem, alterando alguns pontos da sistemática antiga e revogando expressamente as disposições do Código Civil e do Código de Processo Civil.

2.2. Conceito

Irineu Strenger conceitua esse instituto como:

Arbitragem é instância jurisdicional, praticada em função de regime contratualmente estabelecido, para dirimir controvérsia entre pessoas de direito privado ou público, com procedimento próprio e força executória perante tribunais estatais⁽²²⁾.

(21) Carmona, Carlos Alberto. “A Arbitragem no Processo Civil Brasileiro”, São Paulo, Malheiros, 1993, pág. 47.

(22) “Contratos internacionais do comércio”, São Paulo, RT, 1986, págs. 196/197.

Renê David conceitua a arbitragem como:

A técnica que tem por objetivo dar solução à questão que interessa às relações entre duas ou várias pessoas, confiando-a a uma ou mais pessoas, o árbitro ou árbitros, que têm poderes, derivados de convenção privada e que decidem, na base da convenção feita, sem estarem investidos, pelo Estado, nessa missão⁽²³⁾.

Jean Robert e Bertrand Moreau definem a arbitragem como “A instituição que tem por objetivo a solução de litígio por autoridade privada, litígio que é assim, subtraído à jurisdição de direito comum”⁽²⁴⁾.

Dos conceitos transcritos pode-se inferir que a arbitragem é considerada um dos modos de solução dos litígios e tem por finalidade resolver litígios de direitos disponíveis, em virtude de convenção entabulada pelas partes interessadas, por juízes privados, não designados pela lei, mas escolhidos pelas partes.

2.3. Natureza Jurídica

Várias teorias foram desenvolvidas sobre a natureza jurídica da arbitragem, destacando-se como principais: a teoria contratualista (privatista), a teoria jurisdicionalista (publicista) e a teoria intermediária ou mista do Juízo arbitral.

Dispõe o artigo 18 da Lei n. 9.307/96 que “o árbitro juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário”.

Também está consignado no parágrafo único do artigo 8º da mesma lei que:

caberá ao árbitro decidir de ofício, ou por provocação das partes, as questões acerca da existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem e do contrato que contenha a cláusula compromissória.

2.3.1. Teoria Contratualista

A teoria contratualista tem sua origem em razão da cláusula compromissória firmada de forma contratual entre as partes antes mesmo de qualquer litígio. *Chiovenda* ensina:

implica una renuncia al conocimiento de una controversia por la autoridad judicial. Si una de las partes comprometentes citase a la otra ante el juez, el deman-

(23) *Apud Cretella Júnior, José.* “Da arbitragem e seu conceito categorial”, Revista de Informação Legislativa, n. 98, págs. 127/138.

(24) *Apud Cretella Júnior, José.* Ob. cit.

dado puede impedir su examen. Del fondo mediante la excepción de compromiso, que no es ni de incompetencia ni de litispendencia, sino de renuncia al procedimiento de conocer por la autoridad judicial. Lo que las partes sustituyen al proceso es afín al proceso en su figura lógica, es una definición de controversias mediante un juicio ajeno, pero el árbitro no es funcionario del Estado, no tiene jurisdicción ni delegada, no actúa la ley, no obra, sus facultades derivan de la voluntad de las partes expresadas de conformidad con la ley; su decisión es irrevocable por voluntad de las partes pero no es ejecutiva (...)⁽²⁵⁾.

Jaime Guasp entende que a arbitragem é forma heterocompositiva somada à união de vontade das partes para que um terceiro, como dirimente, dê a razão⁽²⁶⁾.

Para Aclibes Burgarelli:

a arbitragem materializa-se na atividade dos árbitros e estes reunidos de conformidade com a previsão e faculdade da lei, forma o juízo arbitral que, apesar do nome, não guarda qualquer relação funcional, administrativa ou hierárquica com o Poder Judiciário, exatamente porque não é órgão do Poder Judiciário. O árbitro é juiz particular, de fato e de direito existentes por causa do que se apôs no contrato. Contrato celebrado pelas partes e no qual foi feita a inserção de outra avença, denominada compromisso, pela qual se previu a possibilidade de solução particular, extrajudicial, a respeito de eventual conflito de interpretação de cláusulas originárias⁽²⁷⁾.

2.3.2. Teoria Jurisdicionalista

Para esta teoria, ao árbitro eleito é consagrado o poder de aplicar o direito ao caso concreto, em lugar dos juízes estatais, resolvendo conflitos daqueles que estão em litígio. No desempenho de sua função, o árbitro deve proceder com imparcialidade e independência (artigo 13, § 6º da Lei n. 9.307/96), impossibilitado de atuar em várias hipóteses de impedimento aplicáveis aos magistrados em geral e no que couber será regido pelos mesmos deveres e responsabilidades destes (artigo 14 da Lei n. 9.307/96).

A obrigatoriedade de cumprimento pelas partes litigantes do que restar decidido pela sentença arbitral independe de homologação pelo Juiz estatal (artigo 18 da Lei n. 9.307/96)

(25) Chiovenda, José. “Principios de Derecho Procesal Civil”, Madrid, Reus, 1977, t. I, págs. 142/147.

(26) “El arbitraje en el derecho español”, Barcelona, Bosch, 1956.

(27) “Juízo Arbitral: Instituto existente há 2000 anos”, Revista da Escola Paulista da Magistratura, Ano 01, n. 01, págs. 45/52, dezembro de 1996.

importando na demonstração de soberania da arbitragem.

A sentença arbitral, para os defensores desta teoria, é a aplicação do direito ao caso concreto realizada por um juiz não estatal, mas por um terceiro eleito pelas partes, que aos olhos da lei é um juiz de fato e de direito e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário. Se a parte não cumprir o compromisso arbitral e resolver propor diretamente a ação junto ao Poder Judiciário poderá a outra parte argüir a exceção de compromisso arbitral com a conseqüente extinção do processo sem julgamento de mérito, de acordo com as regras processuais contidas nos artigos 267, VII, § 3º e 301, IX, § 4º do CPC.

É exclusivo do judiciário tão-somente a jurisdição judicial, mas não a jurisdição propriamente dita. O Senado Federal exerce a jurisdição na hipótese de julgamento do Presidente da República por crime de responsabilidade, consoante regra do artigo 52, I da Constituição Federal. Portanto, para os publicistas, na arbitragem exerce-se jurisdição. O árbitro fará incidir o direito aplicável, podendo utilizar ainda a equidade.

2.3.3. Teoria Intermediária ou Mista

A sentença arbitral tem como escopo básico compor litígios e sua decisão adquire força de coisa julgada. Sua função teleológica e efeitos são iguais aos conferidos à sentença estatal (artigo 31 da Lei n. 9.307/96).

A competência do juiz estatal é delimitada por lei. A sua cognição nos graus de intensidade, cognição vertical ou de amplitude, cognição horizontal, são mais amplas não podendo as partes limitar a sua atuação. No caso da arbitragem a cognição do árbitro está restrita aos exatos limites do termo de compromisso.

É o juízo arbitral um negócio jurídico processual que visa a declaração e ao accertamento das relações entre as partes, mediante poderes conferidos para tal fim a um terceiro, o árbitro⁽²⁸⁾.

A sentença arbitral constitui-se em verdadeiro julgamento, sendo uma sentença em sentido técnico e moral. Como é proferida por um juiz privado não investido da função jurisdicional estatal, tem essa decisão força executória independente de sua homologação por juiz estatal. A sentença arbitral é revestida da mesma autoridade e eficácia produzida

(28) Pontes de Miranda, Francisco Cavalcanti. "Comentários ao Código de Processo Civil", Rio de Janeiro, Forense, 1977, t. XV, pág. 216.

pelo Poder Judiciário. O árbitro conhece e decide uma relação litigiosa, como dela conheceria e dar-lhe-ia solução o juiz togado.

O juízo arbitral consiste em um processo privado de solução dos conflitos intersubjetivos de interesse advindos de um contrato específico. A arbitragem surge de um acordo privado e consensual, no qual uma terceira pessoa, não investida na atividade jurisdicional pelo Estado, resolverá o litígio que lhe é apresentado concretamente; mas também tem caráter jurisdicional porque põe fim à controvérsia e tem sua eficácia reconhecida e executável pelo Judiciário. O árbitro exerce uma função reservada ao Poder Judiciário surgindo a função jurisdicional, em oposição à função contratual que lhe é atribuída.

Decorre das assertivas anteriormente explanadas a natureza jurídica híbrida da arbitragem. Suas bases assentam-se em um contrato privado onde são fixadas desde as regras para a sua criação, até as restrições dos poderes conferidos aos árbitros. A natureza jurisdicional e contratual encontram-se em um processo de fusão. O poder conferido ao árbitro é o resultado da combinação das duas naturezas, criando um processo com origem em um contrato, cujos reflexos permeiam muitas das características do processo judicial público.

A primeira fase, a contratual, ato das partes, assenta-se na cláusula compromissória, refletindo o acordo de vontades e a segunda fase, a jurisdicional, ato do árbitro, o contencioso do juízo arbitral, fundamenta-se na sentença arbitral, em decisão de mérito.

2.4. Constitucionalidade da Lei n. 9.307/96

2.4.1. Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição Estatal

O princípio da inafastabilidade da jurisdição estatal estaria previsto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988 ao dispor que “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Por força do referido princípio, impede-se a pretendida terceirização da atividade estatal concernente à solução dos litígios, ressalvada a hipótese dos conflitos coletivos laborais e julgamento pelo Senado Federal do Presidente da República, Vide-Presidente, Ministros de Estados e comandantes da Marinha, Exército e Aeronáutica nos crimes de responsabilidade, por haver menção expressa no mesmo diploma (artigos 114, § 1º e 52, I da Constituição Federal, respectivamente). Trata-se de cláusula pétrea, pois, na forma do artigo 60, § 4º, IV, não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais. Por

via de consequência, impossível que a lei ordinária afronte tais normas constitucionais.

2.4.2. *Princípio Constitucional da Ubiquidade da Jurisdição*

Os professores *Celso Bastos* e *Ives Gandra Martins*, ao comentarem o mencionado inciso constitucional, argumentam que a Constituição, ao não excluir da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça de direito, quer significar que:

lei alguma poderá auto-excluir-se da apreciação do Poder Judiciário quanto a sua constitucionalidade nem poderá dizer que ela seja invocável pelos interessados perante o Poder Judiciário para resolução das controvérsias que surjam da sua aplicação⁽²⁹⁾.

Para o professor *José Afonso da Silva*:

o princípio da proteção judiciária é considerado a mais importante garantia dos direitos subjetivos. Mas ela, por seu turno, fundamenta-se no princípio da separação dos Poderes, reconhecido pela doutrina, garantia das garantias constitucionais. Aí se juntam uma constelação de garantias: a da independência e imparcialidade do Juiz natural ou constitucional, a do direito de ação e de defesa. Tudo insito nas regras do artigo 5º, XXXV, LIV e LV da Constituição brasileira⁽³⁰⁾.

O princípio constitucional da ubiquidade da jurisdição ou acessibilidade ampla ao Poder Judiciário foi formulado pela primeira vez em nível constitucional na Constituição de 1946.

Pontes de Miranda já observava que este princípio já poderia ser tido como presente na Constituição de 1891 porque na verdade estava implícito na sistemática constitucional então adotada. Analisando esse princípio em confronto com o artigo 153, § 4º da Constituição Federal de 1967, aduziu que:

o processo arbitral não é processo estatal, mas processo estatalmente disciplinado, ordenado, de modo que houve quem entendesse que o juízo arbitral é incompatível com o artigo 153, § 4º da Constituição Federal de 1967, com a Emenda n. 1; mas isso foi repelido, como devera ter sido (cf. 5ª Câmara Civil do TRDF, 29.1.52,

(29) Bastos, Celso e Gandra Martins, Ives. “Comentários à Constituição do Brasil”, São Paulo, Saraiva, 1989, v. II, pág. 171.

(30) Bastos, Celso e Gandra Martins, Ives. Ob. cit., pág. 371.

DJ de 28 de julho)⁽³¹⁾.

Hamilton de Moraes Barros, comentando o instituto da arbitragem, observou que:

constitui erro grosseiro de direito dizer-se que a Constituição proibiu o juízo arbitral quando o artigo 153, § 4º declara que a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão de direito do indivíduo⁽³²⁾.

O Supremo Tribunal Federal em sessão plenária de 14 de novembro de 1973, por unanimidade decidiu pela “legalidade do Juízo arbitral que o nosso direito sempre admitiu e consagrou até mesmo nas causas contra a Fazenda” (RTJ 68/382).

No julgamento de agravo regimental em sentença estrangeira em que se discutia incidentalmente a constitucionalidade da Lei n. 9.307/96 o Supremo Tribunal Federal por maioria declarou constitucional a referida Lei³³.

Carlos Maximiliano discorre que:

quando a nova Constituição mantém, em alguns de seus artigos, a mesma linguagem da antiga, presume-se que se pretendeu não mudar a lei nesse particular, e a outra continua em vigor; isto é, aplica-se à atual a interpretação aceita para a anterior⁽³⁴⁾.

Analisando-se as Constituições Federais de 1946, 1967 e 1988, observa-se que os artigos que prevêem o princípio da ubiqüidade têm redações muito próximas, conservando esse princípio, em todas, o mesmo sentido.

2.5. Cláusula Compromissória

A Lei n. 9.307/96 conceitua cláusula compromissória em seu artigo 4º como “A convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato”.

A cláusula compromissória é negócio jurídico de direito material que contém duas conseqüências distintas: 1) eficácia positiva dando origem a uma obrigação de fazer no

(31) *Pontes de Miranda*. Ob. cit., pág. 229.

(32) “Comentários do Código de Processo Civil”, Rio de Janeiro, Forense, 1985, vol. IX, pág. 464.

(33) Supremo Tribunal Federal. SE n. 5.206, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12.12.2001, DJ n. 19.12.2001. In Informativo de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal n. 254.

(34) “Hermenêutica e aplicação do direito”, Rio de Janeiro, Forense, 1994, pág. 311.

Direito Processual, consubstanciada na submissão das partes ao conteúdo e aos efeitos da sentença arbitral; 2) eficácia negativa, acarretando uma obrigação de não fazer no Direito pré-processual, que se verifica na exclusão dos juízes estatais, originando a oportunidade de o interessado argüir a exceção de convenção de arbitragem, impeditiva da formação ou do prosseguimento da relação processual (artigo 41 da Lei n. 9.307/96).

Há diferença entre compromisso arbitral e cláusula compromissória. O compromisso arbitral é o negócio jurídico pelo qual as partes se comprometem a instituir o juízo arbitral, submetendo-se à decisão do árbitro nomeado por elas. O compromisso arbitral tem lugar após já nascida a lide, dando imediata origem ao juízo arbitral. A Lei n. 9.307/96, em seu artigo 9º, faz uma singela definição do instituto: “o compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial”.

A cláusula compromissória ou *pactum de compromitendo* faz nascer uma obrigação de fazer cujo objeto é a realização do compromisso arbitral e está prevista no artigo 4º da Lei de Arbitragem, nos seguintes termos: “A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir, a surgir relativamente a tal contrato”. Esta cláusula apenas exterioriza a intenção das partes em instituir árbitros para resolução de eventual lide futura, que talvez sequer apareça.

Num pedido de homologação de laudo arbitral proferido na Espanha, submetido ao Supremo Tribunal Federal, em litígio envolvendo empresa com sede na Suíça contra empresa brasileira⁽³⁵⁾, como o laudo não havia sido homologado pelo Judiciário espanhol, o presidente do Supremo negou essa homologação com base em precedentes da Corte. A empresa suíça interpôs agravo regimental dessa decisão e a empresa brasileira reiterou pedido de homologação pois desejava efetuar o pagamento ao qual havia sido condenada na arbitragem, mas que por razões contábeis necessitava da chancela formal da Corte.

Em grau de Agravo Regimental, o Ministro Sepúlveda Pertence alterou seu voto anterior e homologou o laudo arbitral estrangeiro, pois, nesse ínterim, a Lei de Arbitragem havia sido promulgada e pelo artigo 35 extinguiu o sistema da dupla homologação.

Durante a votação do Agravo Regimental, foi suscitada, incidentalmente, a inconstitucionalidade da Lei de Arbitragem pelo Ministro Moreira Alves.

(35) Supremo Tribunal Federal. SE n. 5.206, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12.12.2001, DJ n. 19.12.2001. In Informativo de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal n. 254.

O Procurador Geral da República não vislumbrou qualquer inconstitucionalidade na referida Lei, diante do preceito constitucional previsto no artigo 5º, XXXV, com o argumento que essa norma garante o acesso à Justiça, mas não o impõe. A Lei não pode restringir o acesso à Justiça, mas as partes podem decidir não submeter suas controvérsias ao Judiciário.

O Ministro Pertence considerou inconstitucional a parte da Lei (artigo 7º) que permite a conversão forçada da cláusula compromissória no compromisso. Segundo o Ministro, a constitucionalidade do Juízo arbitral deriva da renunciabilidade do exercício do direito de ação, que só é admissível no caso concreto, nos compromissos, e não em abstrato, como ocorre nas cláusulas compromissórias. Conseqüentemente, considerou inconstitucional a espinha dorsal da Lei em vigor. Se o artigo 7º for declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal a cláusula compromissória continuará a ser mera obrigação de fazer e somente o compromisso ensejará a instalação da arbitragem.

Argumenta o Ministro que, como a constitucionalidade do Juízo arbitral deriva a renunciabilidade do exercício do direito de ação, essa renúncia só é válida se for posterior à controvérsia a cujo deslinde pelo Poder Judiciário o acordo implica renunciar. Assim, somente o compromisso estaria em consonância com o dispositivo constitucional em questão, pois, por força dele são os próprios titulares dos interesses objeto de uma lide já concretizada que, podendo submetê-la à jurisdição estatal, consentem em renunciar à via judicial e optar pela alternativa da arbitragem para solucioná-la.

No caso da cláusula compromissória, prossegue o Ministro, o objeto do acordo não são lides já determinadas e concretizadas, como se dá no compromisso e sim lides futuras e eventuais de contornos indefinidos.

Portanto, o Ministro Pertence admite a constitucionalidade do Juízo arbitral, desde que instituído por força de um compromisso. Isso significa que o Ministro não interpreta o mencionado dispositivo constitucional como tendo estabelecido um monopólio do Judiciário e portanto as partes podem renunciar ao direito de acesso ao Judiciário, recorrendo a vias alternativas de solução de litígios. Admite a possibilidade de renúncia ao direito de acesso ao Judiciário somente no caso concreto, posteriormente ao surgimento do litígio.

O Ministro Nelson Jobim manifestou-se favoravelmente quanto à constitucionalidade da Lei de Arbitragem, entendendo que não ofendem o artigo 5º, XXXV da CF, a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória no momento da celebração

do contrato e a permissão dada ao Juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso.

O Ministro Galvão também se pronunciou a favor da constitucionalidade da Lei. Os Ministros Ellen Gracie, Maurício Corrêa, Marco Aurélio e Celso de Mello proferiram votos no sentido de declarar a constitucionalidade da Lei e o Ministro Sydney Sanches acompanhou o voto do Ministro Pertence que defendia a inconstitucionalidade de alguns dispositivos da Lei.

O Supremo Tribunal Federal, por maioria, declarou constitucional a Lei n. 9.307/96, vencidos os Ministros que defendiam que somente o compromisso ensejaria a instalação da arbitragem, prevalecendo a obrigatoriedade da cláusula de compromisso, cuja ementa é a seguinte:

Concluído o julgamento de agravo regimental em sentença estrangeira em que se discutia incidentalmente a constitucionalidade da Lei n. 9.307/96 — Lei de Arbitragem. O Tribunal, por maioria, declarou constitucional a Lei n. 9.307/96, por considerar que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória no momento da celebração do contrato e a permissão dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar compromisso não ofendem o art. 5º, XXXV, da CF (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”). Vencidos os Ministros Sepúlveda Pertence, relator, Sydney Sanches, Néri da Silveira e Moreira Alves, que, ao tempo em que emprestavam validade constitucional ao compromisso arbitral quando as partes de uma lide atual renunciavam à via judicial e escolhem a alternativa da arbitragem para a solução do litígio, entendiam inconstitucionais a prévia manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória — dada a indeterminação de seu objeto — e a possibilidade de a outra parte, havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, recorrer ao Poder Judiciário para compelir a parte recalcitrante a firmar o compromisso, e, conseqüentemente, declaravam, por violação ao princípio do livre acesso ao Poder Judiciário, a inconstitucionalidade dos seguintes dispositivos da Lei n. 9.307/96: 1) o parágrafo único do art. 6º; 2) o art. 7º e seus parágrafos; 3) no art. 41, as novas redações atribuídas ao art. 267, VII e art. 301, inciso IX do Código de Processo Civil; 4) e do art. 42. O Tribunal, por unanimidade, proveu o agravo regimental para homologar a sentença arbitral. SE n. 5.206-Espanha (AgRg), rel. Min. Sepúlveda

2.6. Convenção de Nova York

A arbitragem foi impulsionada em nível internacional pela convenção de Nova York, firmada sob os auspícios da ONU (Convenção sobre o Reconhecimento e a Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras, celebrada em Nova York aos 10 de junho de 1958).

Pelo artigo 1º, item I, a convenção

... aplica-se ao reconhecimento e à execução das sentenças arbitrais proferidas no território de um Estado que não aquele em que são pedidos o reconhecimento e a execução das sentenças resultantes de litígios entre pessoas singulares ou coletivas. Aplica-se também às sentenças arbitrais que não forem consideradas sentenças nacionais no Estado em que são pedidos o seu reconhecimento e execução.

Referida convenção consagrou os princípios modernos relativos à arbitragem (obrigatoriedade e a autonomia da convenção de arbitragem, obrigatoriedade do laudo, arbitralidade dos litígios comerciais, afastamento do Judiciário, validade extraterritorial dos laudos arbitrais) e sua adoção por mais de 130 países nos dias atuais criou uma uniformidade mundial quanto à matéria.

No caso da América Latina, houve inicialmente uma desconfiança quanto à Convenção de Nova York. Por conta disso promoveu-se uma norma regional, a Convenção do Panamá, de 1975, repetindo os mesmos princípios consagrados pela Convenção de Nova York. O Brasil, que ratificou o protocolo de Genebra de 1993, também ratificou a Convenção do Panamá, o que assegura a obrigatoriedade daqueles princípios nas arbitragens internacionais que envolvam partes brasileiras.

O Decreto n. 4.311, de 23 de julho de 2002, publicado no DOU, de 24.7.2002, promulgou tal Convenção determinando em seu artigo 1º que “... Será executada e cumprida como nela se contém”.

Com a decisão do Supremo Tribunal Federal declarando constitucional a Lei de Arbitragem e a ratificação da Convenção de Nova York, a arbitragem está, portanto, pacificada no Brasil.

(36) *In* Informativo de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal n. 254.

2.7. Arbitragem nos Dissídios Individuais do Trabalho

O artigo 1º da Lei n. 9.307/96 dispõe: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

No âmbito coletivo não há dúvida quanto ao cabimento da arbitragem, pois a Constituição em seu artigo 114, § 1º, já a prevê de forma facultativa quando malograda a negociação direta entre as partes.

No âmbito dos conflitos individuais a questão é controvertida, surgindo, basicamente, um entendimento negando totalmente a aplicação do instituto e outro aceitando-o em termos.

O primeiro posicionamento resultou de tese aprovada pelo VIII Congresso Nacional da Magistratura em decorrência de trabalho apresentado pelo Juiz *Antonio Umberto de Souza Júnior* sob o título “Arbitragem operária: Nova Alternativa para a Justiça do Trabalho?”

Sustentando o princípio da inafastabilidade da jurisdição estatal a tese apresenta a seguinte ementa:

A arbitragem, agora renovada com o advento da Lei n. 9.307/96, é técnica milenar de solução de conflitos, antecessora da jurisdição estatal. À luz do texto constitucional brasileiro, a arbitragem, mesmo voluntária, só é autorizada para dirimir controvérsias trabalhistas de índole coletiva. A hipótese de instituição do juízo arbitral por instrumento de negociação coletiva não afasta o vício de inconstitucionalidade, pois a delegação constitucional e legal recebida pelo sindicato não pode extravasar a esfera de interesses do trabalhador para atingir suas prerrogativas como cidadão. Ademais, sua estrutura é incompatível com os princípios e normas trabalhistas, sendo inconveniente a sua adoção como método alternativo de solução de dissídios individuais trabalhistas⁽³⁷⁾.

Pelo segundo posicionamento, o Direito do Trabalho tem como um de seus mais importantes princípios a irrenunciabilidade dos direitos, admitindo, entretanto, a transação. A Lei n. 9.307/96 possibilita dirimir litígios através de árbitros relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

O direito individual do trabalho é regido por normas cogentes e até de ordem pública, que consagram direitos indisponíveis. Estes são os que não admitem renúncia ou transação,

(37) Revista ANAMATRA, Brasília, n. 31, págs. 11/21, abril/junho de 1997.

ou seja, estão ao largo do poder de disposição do seu titular.

A indisponibilidade, contudo, comporta graus. Assim, pode ser absoluta ou relativa. A primeira, envolve situações excepcionalíssimas, tais como o direito à vida, à personalidade e ao trabalho livre. A indisponibilidade relativa atinge a uma gama significativa de direitos e garantias: alimentos, registro do contrato de emprego na CTPS, salários, estabilidade e garantia no emprego, depósitos do FGTS, horas extras, adicional de insalubridade, de periculosidade e noturno, férias, repouso semanal remunerado, aviso prévio e intervalo para descanso.

Na indisponibilidade relativa, ao contrário do que se passa na absoluta, a renúncia e a transação têm lugar, conquanto sujeitas a restrições e limitações. Mas não se pode negar que o salário, o aviso prévio, as férias, os adicionais, a garantia de emprego e outros direitos “indisponíveis e irrenunciáveis”, ordinariamente, encontram no judiciário trabalhista sede para transações, acordos e conciliações que denotam a relatividade da indisponibilidade.

Alguns exemplos dessa relatividade emergem de textos legais e constitucionais ou de sólidas e reiteradas jurisprudências:

I — redução de salários, possível pela negociação coletiva (artigo 7º, VI da Constituição Federal). Antes o era até por decisão judicial em dissídio individual (Lei n. 4.923/65);

II — aviso prévio renunciável desde que o empregado tenha obtido novo emprego (Enunciado n. 276/TST);

III — supressão unilateral pelo empregador de horas extras e do adicional noturno habitual, mesmo que integrados no patrimônio do empregado por longo tempo (Enunciados ns. 265 e 291/TST);

IV — acordos e convenções coletivas com as chamadas cláusulas de paz, onde os sindicatos obreiros comprometem-se a não realizar greves e outros movimentos paredistas;

V — projetos de lei do governo que ampliam as hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado;

Além das hipóteses de indisponibilidade relativa, a dinâmica das relações de emprego e de trabalho geram diversos direitos e verbas não tipificadas em lei. Em regra, esses efeitos patrimoniais estão presos apenas à esfera privada de seu titular.

Raimundo Simão de Melo entende

ser possível a arbitragem de dissídios individuais trabalhistas pelo compromisso arbitral (artigo 9º da Lei n. 9.307/96), não como regra porém por exceção, embora reconheça que na prática isto será muito difícil a não ser em se tratando de altos empregados, pessoas mais esclarecidas e capazes de escolher o árbitro de sua confiança. Mas em hipótese alguma, é possível estabelecer previamente a arbitragem dos conflitos individuais no contrato de trabalho, por meio da cláusula compromissória (artigo 4º da Lei n. 9.307/96)⁽³⁸⁾.

De forma semelhante *Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira* afirma que:

Tenho defendido não ser aceitável a inserção de cláusula compromissória de arbitragem no seio de contratos individuais de trabalho relativamente a controvérsias quaisquer e notadamente deles decorrentes, por permitir a configuração de abusos e a própria imposição da vontade do patrão contratante sobre o trabalhador, que a par das vezes já se submete a apenas aderir ao ajuste proposto pelo detentor do capital e pretendo remunerador do trabalho a ser desempenhado. Em tais casos, inequivocamente haveria a possibilidade do decreto judicial de nulidade de tal cláusula compromissória.

No entanto, nada impede que a cláusula compromissória de arbitragem venha inserida em acordo ou convenção coletiva de trabalho, onde a participação do sindicato generaliza a norma para toda a categoria ou grupo. Neste sentido, a plena aplicabilidade da cláusula compromissória no âmbito da categoria ou grupo decorreria do apoio no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição, que enuncia o amplo reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho. A tal modo, então, poderia passar a arbitragem a ser aplicada como instrumento de solução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho. Sendo assim, a cláusula inserida no contrato individual que apenas fosse referência à cláusula coletiva não teria vício algum de nulidade, reafirmando apenas a vontade individual das partes a tal modo de solução dos conflitos concernentes ao contrato de trabalho, embora a inclusive por desnecessária, ante a existência de norma de maior envergadura, de caráter coletivo (artigo 4º)⁽³⁹⁾.

(38) “A arbitragem como mais uma alternativa à solução dos conflitos trabalhistas”, Revista da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, vol. I, págs. 39/47, dezembro de 1998.

(39) “Arbitragem e Justiça do Trabalho — Análise da Lei n. 9.307/96”, in Revista Teia Jurídica, n. 37, novembro de 1996.

A jurisprudência é pacífica no sentido da impossibilidade da fixação da cláusula compromissória por ocasião da contratação mas tem oscilado quando vier inserida em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Dentre as mais abalizadas citamos:

A Lei n. 9.307/96 trata especificamente dos litígios que envolvem direitos patrimoniais disponíveis. Não pode, via de consequência, ser aplicada no âmbito das normas trabalhistas, que reúnem garantias mínimas imperativas das quais o empregado não pode renunciar (artigo 444 da CLT). A inclusão em convenção coletiva de cláusula impondo a sujeição dos empregados à referida arbitragem extrapola os limites dos artigos 611 e 613, inciso V ambos da CLT, gerando ainda obstáculo ao livre acesso ao Poder Judiciário, em detrimento ao inciso XXXV, do artigo 5º da CF. A Lei n. 9.958/2000 não limita o direito de ação do empregado, que pode dirigir-se, ou não, à comissão, e mesmo quando celebrada a conciliação é possível a ressalva de eventuais direitos que pretenda discutir via reclamatória trabalhista (artigo 625-E da CLT). (TRT/2ª Região. RO 20010339951, Ac. 20020364690, Rel. Juiz Roberto Barros da Silva, 6ª Turma, j. 28.5.2002, DOE/SP 14.6.2002).

1. Solução arbitral. Impropriedade. Flexibilização de direitos fundamentais não chegou a ponto de resolver a inadimplência do empregador por meios estranhos às relações de trabalho. Se é instituída através de convenção coletiva de trabalho, obstando o acesso à Justiça do Trabalho, revela-se nula de pleno direito. A cláusula compromissória, como parte do contrato de trabalho, substituindo a Justiça do Trabalho por um tribunal de arbitragem é nula de pleno direito, na medida em que implica em desvirtuar e impedir a aplicação dos princípios protecionistas da legislação do trabalho (CLT, art. 9º). 2. Convenção coletiva. Cláusula discriminatória. Nulidade. Cláusula normativa que importe em tratamento discriminatório peca pela nulidade absoluta. Se a convenção reserva apenas à hipótese de assistência judiciária a cargo do sindicato a cobrança de multa por infração de suas condições, afronta o princípio fundamental que rege o Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º). 3. Vale-transporte. Obrigação patronal. Cumpre ao empregador fiscalizar a execução do contrato de trabalho e manter sob sua guarda a documentação exigida pela fiscalização. Deste modo, assim como deve submetê-lo ao exame médico pré-admissional, conhecer sua inscrição no Programa de Integração Social, número de dependentes, enfim, de obter

os elementos necessários, inclusive para efeito de desconto do imposto de renda, deve, também, informar-se de seu endereço e dos meios de transporte necessários ao atingimento do local de trabalho. (TRT/2ª Região. AC. 20020213705. Rel. Juiz José Carlos da Silva Arouca, 8ª T., j. 8.4.2002, DOE/SP 23.4.2002).

Contrato de trabalho. Cláusula de arbitragem privada. Solução alternativa de conflito incompatível com direito do trabalho. Ineficácia do pacto. A assinatura do empregado de contrato de trabalho escrito com cláusula compromissória, ou de documento apartado, comprometendo-se a submeter a solução de eventual litígio decorrente do contrato à arbitragem privada (arts. 3º e 4º, Lei n. 9.307/96), é ineficaz, em relação à cláusula, não ficando abstraído o controle jurisdicional sobre o litígio, ante a qualidade de irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e, por conseguinte, da tutela jurisdicional desta Justiça Especializada. Não há dúvida que a arbitragem privada, como forma alternativa de solução de litígios versando sobre direitos patrimoniais disponíveis, é medida que deve ser incentivada e estimulada, porém, introduzi-la como forma de solução de conflitos trabalhistas sem o controle sindical direto, no ato da conciliação, não pode ser aceita. (TRT/15ª Região. RO 23539, Ac. 18191/2001. Rel. Des. Juiz José Antonio Pancotti, 5ª T., j. 8.5.2001, DOE/SP 8.5.2001).

Juízo arbitral na solução de conflitos trabalhistas. Sentença arbitral. Coisa julgada. Cumpridas todas as exigências legais, e desde que respeitadas as garantias mínimas previstas no ordenamento jurídico trabalhista é possível a solução dos conflitos individuais trabalhistas pela utilização da arbitragem, ainda mais quando assistido o reclamante pelo sindicato, ou quando houver norma coletiva dispondo a respeito. Todavia, até que a matéria seja amadurecida no âmbito das relações laborais, entendendo, por enquanto, que a sentença arbitral não pode fazer coisa julgada no processo do trabalho, devido, principalmente, ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos laborais, dependendo cada caso dos seus contornos fáticos e jurídicos, cabendo ao magistrado dar-lhe o valor que entender devido, como equivalente jurisdicional de solução dos conflitos. (TRT/3ª Região. RO 14832/2001, Rel. Juiz Maurílio Brasi, 1ª T., j. 25.2.2002, DJMG 8.3.2002).

2.8. Ministério Público do Trabalho como Árbitro

Na forma da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, dentre outras atribuições, compete ao Ministério Público atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos

dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

Observe-se que a lei possibilitou a atuação do Ministério Público como árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, sem especificar se são dissídios individuais ou coletivos e pela pluralização utilizada entende-se que a atuação como árbitro pode ocorrer tanto em dissídio individual como coletivo.

3. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que entrou em vigor 90 dias após sua publicação, altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre as comissões de conciliação prévia e permitindo a execução de títulos executivos extrajudiciais na Justiça do Trabalho.

A grande inovação trazida pela lei foi a criação de comissões de conciliação prévia que poderão ser constituídas no âmbito dos sindicatos ou no das empresas, independentemente do número dos empregados.

São os seguintes os parâmetros estabelecidos por este diploma legal:

I — a comissão será constituída de no mínimo dois e no máximo dez membros, sendo que metade será indicada pelo empregador e metade será eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelos sindicatos;

II — o mandato dos membros titulares e suplentes será de um ano permitida uma recondução;

III — haverá garantia de emprego de um ano após o término dos respectivos mandatos;

IV — se instituída no âmbito dos sindicatos a comissão terá sua constituição e funcionamento previstos em convenção ou acordo coletivo;

V — qualquer demanda de natureza trabalhista poderá ser submetida à apreciação da comissão, na localidade de prestação dos serviços;

VI — a demanda será reduzida a termo ou formulada por escrito;

VII — não havendo conciliação será fornecida ao empregado e ao empregador declaração de que houve tentativa conciliatória frustrada, com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da comissão e que deverá ser juntada a eventual reclamação trabalhista;

VIII — aceita a conciliação será lavrado o termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão;

IX — o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;

X — o prazo das comissões para a realização da sessão de tentativa de conciliação será de dez dias da data em que for provocada;

XI — esgotado tal prazo, sem a realização da sessão de conciliação será fornecida certidão desse fato;

XII — o prazo prescricional será suspenso a partir da provocação, recomeçando a fluir após a tentativa de conciliação ou após o esgotamento do prazo de dez dias;

XIII — as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso suspensivo, os acordos não cumpridos, os termos de ajuste de conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho e os termos firmados perante as comissões de conciliação prévia serão executados como títulos executivos extrajudiciais sendo competente o juiz que teria competência para o processo de conhecimento da matéria.

A Portaria n. 329, de 14 de agosto de 2002, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego (DOU — Seção 1, n. 157 de 15.8.02, à página 143), foi editada com a finalidade de promover ações conjuntas visando ao aprimoramento dos mecanismos de funcionamento, acompanhamento e avaliação das Comissões de Conciliação Prévia, não só as constituídas no âmbito do sindicato como as que são instituídas no âmbito da empresa ou grupo de empresas.

Dentre outras normas, destaca-se: a escolha dos representantes dos empregados deve ser feita por eleição; que não se admite a utilização da Comissão como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual; que sua instituição deve ser comunicada à DRT; que os documentos probatórios, produzidos no decorrer do procedimento, devem ficar arquivados por cinco anos; que a Comissão não pode ser fonte de renda para as entidades sindicais; que não pode haver cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado ou pela conciliação realizada em percentual; que os membros da comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados; que a Comissão da empresa é de sua exclusiva responsabilidade; que não pode ser objeto de transação o percentual devido a título de FGTS, inclusive a multa de 40% sobre todos os depósitos etc.

3.1. Tipos de Comissões

Extraí-se da lei que são quatro os tipos de comissão de conciliação prévia, a saber: a) de empresa; b) por grupo de empresas; c) empresa/sindicato; e d) intersindical.

Na empresa a comissão pode ser instituída por livre decisão patronal, sem qualquer interferência sindical, salvo para fiscalizar a eleição dos representantes dos trabalhadores, conforme assegura o artigo 625-B, da CLT. Essa comissão terá uma composição mínima de dois e máxima de dez representantes, sendo metade eleita pelos empregados e a outra metade indicada pelo empregador.

À comissão de grupo de empresas aplicam-se as mesmas regras a que se submetem as comissões de empresa, podendo envolver empresas da mesma atividade ou de atividades variadas, dependendo da decisão dos empregadores interessados.

A comissão empresa/sindicato será constituída por consenso entre o sindicato profissional e uma ou várias empresas, mediante normas estabelecidas em acordo coletivo de trabalho. É o acordo coletivo que vai definir as normas sobre tais comissões, como o número de representantes, estabilidade, eleição dos membros etc.

A comissão intersindical também será constituída por decisão consensual entre patrões e empregados, da mesma forma que a comissão empresa/sindicato, apenas com a diferença de amplitude, porquanto nesta os interlocutores são os sindicatos profissionais e patronais e a sua abrangência pode referir-se a uma única ou a várias categorias econômicas e profissionais. Tudo vai depender da disposição das partes⁽⁴⁰⁾.

3.2. Conceito

A comissão de conciliação prévia abriga procedimento que, sem recorrer à jurisdição estatal, configura negócio jurídico que se caracteriza por concessões recíprocas dos sujeitos da relação de emprego, pondo fim conflitos de interesses e impedindo, assim, que atinjam a fase de reclamação trabalhista.

3.3. Natureza Jurídica

O resultado nas comissões de conciliação prévia é sempre atingido sem a intervenção do poder decisório do Estado, a jurisdição. Por isso possuem as comissões referidas a natureza extrajudicial, tendo em vista que o procedimento se instaura, desenvolve e esgota-se

(40) *Passos, Edésio. "Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho", São Paulo, Síntese Trabalhista, 2000, págs. 144/149.*

sem necessidade de recurso ao Poder Judiciário.

3.4. Funcionamento

As comissões previstas nessa Lei são de duas naturezas: comissão de empresa e comissão sindical, sendo que uma não é excludente da outra, ou seja, a lei não veda que sejam organizadas com a mesma finalidade as duas comissões.

Com a nova redação do artigo 625-D, § 4º da CLT, havendo duas comissões, de empresa e sindical, cabe ao interessado optar por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquele que primeiro conhecer do pedido.

Em se tratando de comissão instituída no âmbito do sindicato, a sua constituição e normas de funcionamento devem ser definidas em convenção ou acordo coletivo. Se for comissão de empresa, a sua constituição e normas de funcionamento devem ser definidas em um estatuto básico, com conhecimento expresso do empregado.

As normas da lei em comento aplicam-se, no que couber, aos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição, ou seja, só pela via da convenção ou do acordo coletivo podem ser instituídas comissões por esses núcleos.

3.5. Finalidades e Atribuições

As comissões não têm poder decisório, mas tão-só atribuição conciliatória. A finalidade é tentar, tanto quanto possível, uma solução rápida da controvérsia surgida entre o empregado e o empregador. A Lei confere às comissões o direito de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho, não atribuindo competência para os conflitos de natureza coletiva.

É certo que mais adiante a lei fala “em qualquer demanda de natureza trabalhista” (artigo 625-D), mas há que se entender que está se referindo às demandas de dissídios individuais, até porque para as demandas de direito coletivo já existe a previsão de solução pela via da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Por outro lado, não pode haver negociação coletiva sem a participação do sindicato da categoria profissional, conforme se extrai do artigo 8º, VI da Constituição da República.

Os interesses individuais homogêneos são tidos por interesses coletivos consoante inciso XII do artigo 6º da Lei Complementar n. 75/93, também excluídos da atribuição da

comissão de conciliação prévia.

“O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da comissão de conciliação prévia, recomeçando a fluir pelo que lhe resta a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no artigo 625-F”. Suspenso o prazo ele não flui e só começa a correr a partir do momento em que a lei estabelece a sua retomada.

3.6. Pré-requisito para Ajuizamento da Ação Trabalhista

Pela nova lei, a postulação judicial só é possível sem a tentativa conciliatória quando não houver na localidade a comissão de conciliação prévia ou quando exista motivo relevante que impossibilite a observância desse procedimento. Tanto em uma hipótese como na outra, essa circunstância tem que ser justificada na petição inicial ajuizada perante a Justiça do Trabalho. Assim mesmo, cabe ao Juiz verificar se a sua justificativa procede.

Este preceito da nova legislação enseja muita controvérsia, sobretudo em face do que dispõe o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República, que assim estabelece:

“A Lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.”

Diversos os processos com arguição de inconstitucionalidade da norma infraconstitucional no tópico que exige a conciliação prévia extrajudicial como pressuposto da postulação judicial.

3.6.1. Inconstitucionalidade do pré-requisito

Da análise dos artigos 625-D, §§ 2º e 4º e 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho, decorre a determinação do legislador no sentido de que, havendo comissão de conciliação prévia, comissão sindical ou núcleo intersindical de conciliação trabalhista em funcionamento na localidade do conflito, qualquer reclamação trabalhista somente será levada à Justiça do Trabalho depois de submetida a um destes órgãos, ou seja, havendo órgão conciliador na localidade do conflito a este deverá ser submetido à conciliação prévia, o que significa dizer que o legislador criou, além de outros já existentes, mais um pressuposto processual ao ajuizamento da ação trabalhista individual.

Diz a Constituição Federal, inciso XXXV do artigo 5º, que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito, consagrando assim o chamado

direito de ação como pressuposto fundamental do princípio da legalidade.

Dáí pretenderem alguns, inquirir a Lei n. 9.958/2000 de inconstitucional entendendo que a tentativa de conciliação prévia obrigatória representa vedação ao direito de acesso à jurisdição.

Com a necessária vênia da autorizada doutrina e jurisprudência que se firma em sentido oposto, pensamos que tal exigência afronta o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (ou do direito de ação), insculpido sem restrições (a não ser aquela imposta na própria CF, no que respeita a competições desportivas) no artigo 5º XXXV da Carta Magna⁽⁴¹⁾.

No mesmo sentido é a jurisprudência citada:

Comissão de Conciliação Prévia. Não obrigatoriedade. O empregado não está impedido pela Lei n. 9.958/00 de discutir diretamente perante o Poder Judiciário a lesão de direito que entenda haver sofrido, mesmo que já esteja instalada a Comissão de Conciliação Prévia. Exigência dessa ordem fere o art. 5º, XXXV, da CF, impondo mecanismo restritivo ao exercício do direito de ação por parcela dos jurisdicionados, atuando como instrumento de discriminação entre os cidadãos. De resto a Lei n. 9.958/2000 não prevê penalidade para aquele que não se apresenta à Comissão, não se podendo guindar a mera tentativa de conciliação prévia à “condição da ação”, o que, diga-se, traria inexorável inconstitucionalidade à referida previsão legal. (TRT/2ª Região. ROS 20010321807, Ac. 20010509334. Rel. Juiz Sônia Aparecida Gindro, 6ª T, DOESP 28.8.2001.)

3.6.2. Constitucionalidade do pré-requisito

A juntada à petição inicial de declaração de tentativa de conciliação frustrada, como documento indispensável à propositura da ação (artigo 283 do CPC), significa apenas mais um pressuposto processual, o qual não atendido leva ao indeferimento da petição inicial, depois de esgotado o prazo assinado pelo Juiz para o cumprimento de tal providência (artigo 284 do CPC).

A exigência desse pressuposto não significa vedação ao direito de ação, porque ao legislador infraconstitucional está reservada a competência para criar pressupostos pro-

(41) Dantas Oliva, José Roberto. “Comissões de conciliação prévia: submissão obrigatória afronta o princípio da inafastabilidade do controle judicial”, Revista LTr, São Paulo, pág. 956, agosto de 2002.

cessuais, desde que os mesmos não impeçam o exercício do direito de ação⁽⁴²⁾.

No caso, a juntada da certidão negativa de conciliação corresponde a um pressuposto processual de validade da relação processual, que é a petição inicial apta para o conhecimento da demanda⁽⁴³⁾.

Como ensina *Vicente Grecco Filho*, é um simples pressuposto objetivo que significa a existência de fato impeditivo, como ocorre com o compromisso arbitral (artigo 267, VIII do CPC)⁽⁴⁴⁾.

A Constituição não regula o acesso à Justiça. Esse acesso é regulado pelas normas de processo, que traçam os requisitos e os pressupostos a serem satisfeitos pelos postulantes judiciais.

Quando a lei processual estabelece pressupostos a serem observados pela parte que vem a juízo, não está contrariando o princípio constitucional da acessibilidade ampla ao Poder Judiciário, como também não contraria quando exige que se esgote a fase conciliatória como requisito para ajuizamento da demanda.

Nesse sentido se posiciona corrente jurisprudencial:

Comissões de Conciliação Prévia. Carência da ação. O artigo 625-A da CLT, com redação dada pela Lei n. 9.958/00, faculta a instituição de Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária com representantes dos empregados e dos empregadores, cuja atribuição consiste em tentar a conciliação dos conflitos individuais do trabalho. A criação das comissões não é obrigatória, o que levou alguns autores a considerar inconstitucional essa norma, porque discriminatória. Sustentam que os empregados cuja categoria ou empresa instituíram Comissões de Conciliação Prévia só poderão ingressar na Justiça do Trabalho comprovando a tentativa de conciliação, enquanto os que trabalham onde inexistir este órgão, estão desobrigados desta prova, podendo acionar o judiciário de imediato. Outros, alegam que a Lei n. 9.958/2000 não previu a obrigatoriedade desta tentativa de conciliação como condição da ação trabalhista, sustentando que o artigo do projeto que a previa, inclusive com sanção, não foi aprovado. Há, ainda, os que afirmam que essas comissões violam o art. 5º, XXXV da Constituição da República segundo o qual “a lei não excluirá da aprecia-

(42) *Grecco Filho, Vicente*. “Direito Processual Civil”, São Paulo, Saraiva, 1998, vol. I, pág. 58.

(43) *Nery Jr., Nelson; Andrade Nery, Rosa Maria*. “Código de Processo Civil Comentado”, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2001, nota 5 ao artigo 267, § 4º, págs. 709/710.

(44) *Grecco Filho, Vicente*. “Direito Processual Civil”, São Paulo, Saraiva, 1998, vol. II, pág. 58.

ção do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Teoricamente, essas comissões de conciliação prévia possuem a vantagem de estarem a par das peculiaridades da respectiva atividade laboral e, por não estarem congestionadas, podem dedicar um esforço maior à conciliação. Ora, a instituição facultativa das comissões representa uma solução espontânea do conflito de interesses, ajudando a descongestionar os órgãos judiciais. Portanto, quando existirem as comissões, qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida a elas, salvo motivo relevante, devidamente comprovado. É o que se infere do art. 625-D, § 3º, da CLT. Em consequência, e considerando que essa conciliação prévia não retira da Justiça do Trabalho a apreciação de qualquer lesão ou ameaça de lesão a direito, mas apenas difere no tempo a acionabilidade, entendo que a omissão de qualquer pleito obsta a discussão em juízo. Essa previsão não importa afronta ao art. 5º, inciso XXXV da Carta de 88. É que essas técnicas de conciliação prévia, à semelhança do que já ocorre nos processos de dissídio coletivo, constituem pré-requisito da ação e se inspiram em exigências de economia processual. Logo, qualquer demanda de natureza trabalhista, inclusive sobre obrigação de fazer, será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, ela houver sido instituída no âmbito da empresa ou do sindicato (art. 625-D), sob pena de extinção do feito. (RO 12121/01. Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, 2ª T., DJMG 17.10.2001, pág. 21).

O Supremo Tribunal Federal já examinou a arguição de inconstitucionalidade em situação semelhante à que está posta na nova lei, é verdade que no âmbito do dissídio coletivo, entretanto os fundamentos do acórdão também são válidos para o direito individual. É o que se colhe do julgamento do RE n. 87.358-9 — Tribunal Pleno, que por unanimidade de votos assim decidiu:

Matéria trabalhista. Dissídio coletivo. Necessidade de postulação na esfera administrativa — § 4º do artigo 616 da CLT. Não é inconstitucional o dispositivo de lei que prevê a prévia postulação na esfera administrativa, sem obstar, entretanto, manifestações do Judiciário. Recurso extraordinário conhecido e provido.

Na fundamentação do acórdão está dito:

O aresto impugnado não mencionou a jurisprudência remansosa, e este Colendo do Supremo Tribunal Federal, ao contrário, tem entendido não atentar contra o §

4º do artigo 153 da Constituição Federal a lei que determina a postulação prévia e obrigatória na jurisdição administrativa. No RE n. 72.071, o eminente Ministro Thompson Flores, com apoio dos demais membros que compunham o Tribunal, teve a oportunidade de ensinar: “... a exigência do prévio apelo à administração, per se, compreendido, sem exageros, sem radicalismo, de molde a não originar abusos, sempre foi aceito, como sem afronta à garantia individual, a qual, vindo das Constituições anteriores, de 1946 e 1967, mantém-se íntegra no artigo 153, § 4º, da vigente, 1969”.

Nessa conformidade estão julgados vários desta Corte, os quais permito-me relembrar os mais expressivos: RE ns. 8.724, 19.887 e 31.214; e os MS ns. 998 e 1.904; deles participou como voto vencedor o eminente Ministro Luiz Gallotti, sendo relator do terceiro deles, datando o Acórdão de 19.6.1952 (RDA, v. 38, págs. 66/09).

Realmente, se o dispositivo que obriga a prévia postulação na esfera administrativa não obsta o exercício da ação, longe de ser inconstitucional, é ele até salutar, principalmente, na esfera trabalhista, onde o ideal é a convivência amiga entre empregados e empregadores.

A franquia constitucional, consistente na apreciação pelo Judiciário da eventual lesão aos direitos dos cidadãos, esta permanece íntegra, submetida apenas, no tempo, ao esgotamento da via administrativa.

O § 4º do artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho ora impugnado, procura somente aplainar o terreno das discussões, para posterior e definitiva manifestação do Poder jurisdicional do Estado.

Este preceito, entretanto, foi desaplicado sob o pretexto de colidir com o artigo 153, § 4º da Constituição. Como dispositivo constitucional, não tem ele o alcance dado, e foi, evidentemente, contrariado. (Rel. Ministro Cunha Peixoto, DJU de 20.6.80).

Também o Supremo Tribunal Federal, em questão análoga, referente à imposição por lei da necessidade do postulante de benefício comunicar ao INSS a ocorrência do acidente, como condição da ação indenizatória, com vistas a uma possível solução administrativa da pendência, entendeu que não há inconstitucionalidade na criação da condição (cf. RE n. 144.840-SP, Rel. Min. Moreira Alves, j. 2.4.96 — Informativo de jurisprudência n. 25 do Supremo Tribunal Federal).

Cabe lembrar também a existência, no nosso sistema jurídico, de alguns pressupostos processuais semelhantes, que, não obstante isso, nunca foram inquinados de inconstitucionais:

I — a prévia negociação coletiva como pressuposto para ajuizamento da ação de dissídio coletivo (art. 114, § 2º da Constituição Federal e 16, § 2º e 3º da CLT);

II — o transcurso de um ano para ajuizamento da ação revisional de dissídio coletivo (CLT, artigo 876);

III — o esgotamento das instâncias desportivas privadas nos casos de disciplina e competições, nos termos da lei (Constituição Federal, artigo 217, § 1º);

IV — o depósito prévio de 5% sobre o valor da causa para ajuizamento da ação rescisória no cível (CPC, art. 488, II).

3.7. Eficácia Liberatória

O parágrafo único do artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Essa liberação é geral quanto ao contrato de trabalho, ou seja, não poderão as partes pleitear perante a Justiça do Trabalho outros direitos inerentes ao extinto contrato de trabalho.

Outro entendimento, por analogia ao artigo 477, § 2º da CLT e Enunciado n. 330/TST é o de que a eficácia liberatória é geral, alcançando as partes, mas apenas quanto ao objeto discutido e avençado perante o órgão conciliador.

3.7.1. Eficácia Liberatória Geral

Todos os direitos disponíveis quitados pela via da conciliação celebrada perante a comissão de conciliação prévia, nos termos da lei, têm eficácia liberatória geral, o que significa dizer que não podem mais ser postulados em juízo. A postulação judicial desses direitos importa a rejeição do pedido, com a extinção do processo com julgamento do mérito, na forma do artigo 269, I do CPC. A postulação judicial só é possível em relação às parcelas expressamente ressalvadas. Não havendo ressalva entende-se que a quitação foi total.

3.7.2. Eficácia Liberatória dos Valores e Títulos Consignados

Como afirma o Professor *Amauri Mascaro Nascimento*

o direito do trabalho deve ser interpretado segundo a jurisprudência axiológica ou de valores, cumprindo ao aplicador determinar os interesses que a norma jurídica visa dirimir e pondo um em confronto com o outro, avaliá-los, de acordo com os juízos que se deduzem da lei ou que chegaram ao seu conhecimento. Nessa escala de valores, não é possível deixar de reputar os sociais como os mais importantes que os individuais e os coletivos como mais importantes que os particulares⁽⁴⁵⁾.

Seria desarrazoado entender que o empregado que buscou a comissão para solucionar um conflito trabalhista envolvendo horas extras, após compor-se com o seu empregador, durante ou após a rescisão contratual, estaria impedido de pleitear perante a Justiça do Trabalho ou mesmo na própria comissão, outros direitos oriundos do contrato de trabalho que não foram levados em conta quando da avença. Imagine-se a hipótese em que a conciliação envolva a anulação de uma punição disciplinar, uma suspensão de três dias e depois o empregado venha a reclamar equiparação salarial com um outro colega de trabalho, deparando-se com a alegação de que com aquela avença anterior houvera dado quitação geral ao seu empregador de todos os direitos trabalhistas.

Por este posicionamento, deve-se entender que a eficácia do termo de conciliação é realmente geral, porém com relação ao objeto discutido e avençado, não permitindo que o empregado volte a discutir pleitos já solucionados perante a comissão, pois aquele, em termos, adquire força de coisa julgada entre as partes.

A lei em comento, de índole trabalhista, deve ser interpretada à luz da jurisprudência de valores e da valorização do trabalho humano, não sendo possível estabelecer-se um entendimento que afronte os princípios informadores do direito do trabalho, como o protetivo e o da irrenunciabilidade, criando-se subterfúgios para inverter contra o trabalhador os prejuízos decorrentes.

A leitura do artigo 625-E da CLT deve ser: *o termo de conciliação tem eficácia geral quanto às parcelas negociadas e quitadas expressamente.*

3.8. Conciliação Prévia, artigo 477, § 2º e Enunciado n. 330/TST

Há diferença em relação ao problema de quitação de verbas rescisórias, nos termos do artigo 477, § 2º da CLT e Enunciado n. 330/TST. É que quanto ao pagamento das verbas rescisórias, perante o sindicato, Delegacia Regional do Trabalho ou na empresa não há ne-

(45) “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo, Saraiva, 1989, pág. 187.

nhuma negociação entre empregado e empregador, mas apenas o pagamento, pela empresa, daquilo que entender ser devido ao empregado, justificando-se, assim, maiores cuidados aos efeitos liberatórios do termo que só podem atingir os valores pagos e discriminados.

O contrário ocorre com o termo de conciliação perante os órgãos conciliadores, o qual tem outra característica em face da negociação entabulada entre patrões e empregados, com assistência de seus representantes e de advogados, se assim o quiserem, quando o trabalhador não é obrigado a aceitar o acordo.

3.9. Comissão de Conciliação Prévia e Procedimento Arbitral

Existem diferenças entre os dois institutos, uma vez que a conciliação prévia não vincula as partes ao foro de eleição, ou seja, quando eleita a conciliação prévia, podem as partes, a qualquer tempo, dela desistir, o que não é possível quando em um procedimento arbitral.

Frutífera ou não a conciliação, lavra-se um termo. Este se constitui em termo extrajudicial. Na arbitragem temos uma decisão com efeitos judiciais e não extrajudiciais.

4. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

A transação é uma especial modalidade de negócio jurídico assemelhado ao contrato em sua constituição, pagamento e efeitos. A transação é considerada, em nosso Código Civil, como forma de extinção das obrigações. A doutrina prevalente, a classifica como contrato.

Verifica-se acentuada tendência de prestigiar-se o vocábulo transação com uma acepção mais ampla. Embora se exija em sede jurídica o uso correto da terminologia, é comum o uso da linguagem vulgar, utilizando o vocábulo para designar qualquer negócio jurídico ou atos negociais com efeitos patrimoniais.

O vocábulo tem sentido específico nomeando determinado negócio jurídico que vem à luz por meio de um acordo de vontades com o escopo de extinguir a obrigação. A transação é concebida com eficácia liberatória, visando a extinguir ou a prevenir litígios, mediante concessões recíprocas das partes transacionantes. Neste sentido dispõe o artigo 1.025 do Código Civil: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

A transação visa, em última análise, a extinguir obrigações, apresentando duplo fun-

damento econômico: a transformação de um estado jurídico inseguro em outro seguro; e a obtenção desse resultado pela troca de prestações equivalente⁽⁴⁶⁾. No momento em que antecede a transação, há insegurança no que concerne à situação jurídica do direito. Já num segundo momento a insegurança cede lugar a um estado jurídico apto a prevenir litígio ou a terminar litígio.

A incerteza, que encontra caracterização na existência das pretensões das partes, qualquer que seja o conhecimento da situação real dos interessados, é a res dubia. O direito brasileiro há muito desvencilhou-se do direito francês que exige que a incerteza (res dubia) venha acompanhada da litigiosidade. A transação pátria satisfaz-se com a simples incerteza subjetiva, vale dizer, com a simples dúvida no espírito dos interessados⁽⁴⁷⁾.

O principal efeito da transação é o extintivo, e é o que decorre de sua própria definição, pois é acordo liberatório, o imediatismo de sua consequência está na desvinculação do obrigado. Este efeito não se altera à vista da caracterização de sua natureza, seja para os sistemas e autores que a conceituam como contrato seja para os que a têm como ato extintivo peculiar. E corolário extinguem-se também os acessórios⁽⁴⁸⁾.

Para Arnaldo Süssekind para que haja transação é imprescindível que: a) duas pessoas pelo menos estejam vinculadas entre si por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida se refira a direitos patrimoniais, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes; d) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas⁽⁴⁹⁾.

4.1. Conceito

Os elementos conceituais que circundam a transação fulcram-se nas relações jurídicas duvidosas ou litigiosas e na reciprocidade de concessões.

Daí poder-se conceituá-la como negócio jurídico bilateral por meio do qual as partes previnem ou extinguem relações jurídicas duvidosas ou litigiosas, mediante concessões

(46) Carvalho Santos, J. M. “Código Civil Brasileiro Interpretado”, São Paulo, Freitas Bastos, 1964, vol. III.

(47) Silva Pereira, Caio Mário da. “Instituições de Direito Civil”, 3ª ed., Forense, Rio de Janeiro, 1972, vol. II, pág. 215.

(48) Silva Pereira, Caio Mário da. Ob. cit., pág. 184.

(49) Süssekind, Arnaldo. “Instituições de Direito do Trabalho”, 18ª ed., São Paulo, LTr, 1999, vol. I, pág. 225.

recíprocas, ou ainda em troca de determinadas vantagens pecuniárias⁽⁵⁰⁾.

4.2. Natureza Jurídica

Pode-se dizer que a natureza jurídica da transação extrajudicial é a de uma forma legal de extinção de obrigações. Essa forma legal de extinção das obrigações tanto pode se dar por adimplemento como por execução.

4.3. Direito Comparado

O direito português dispõe que:

transação é o contrato pelo qual os transigentes prevêem ou terminam uma contestação, cedendo um deles ou ambos, parte de suas pretensões ou prometendo um ou outro alguma coisa em troca do reconhecimento do direito contestado⁽⁵¹⁾.

No mesmo sentido é a doutrina italiana: “*negozio bilaterale, cioè contratto, in cui entrambi gli interessati risolvono una controversia facendosi reciproche concessioni rispetto alle originarie pretese*”⁽⁵²⁾.

4.4. Formas de Transação

Silvio Rodrigues ao preconizar que a transação, como negócio jurídico, depende de forma escrita para ter eficácia, distingue as espécies de transação em judicial e extrajudicial. A primeira (judicial) poderá ser feita tanto por termo nos autos, quanto por escritura pública ou instrumento particular na forma do artigo 1.028 do Código Civil. A homologação faz-se necessária em qualquer das hipóteses, pois só assim cessará a instância. A segunda (extrajudicial) não se pode concluir por termo nos autos fazendo-se por escritura pública quando houver imposição legal ou por qualquer outra forma escrita, inexistindo imposição legal (artigo 1.029 do Código Civil)⁽⁵³⁾.

4.5. Transação Extrajudicial no Direito do Trabalho

Segundo o artigo 1.030 do Código Civil “A transação produz entre as partes, o efeito de coisa julgada e só se rescinde por dolo, violência ou erro essencial, quanto à pessoa ou coisa controvertida”.

(50) *Rodrigues, Silvio*. “Direito Civil”, 28ª ed., São Paulo, Saraiva, 1999, vol. III, pág. 233.

(51) *Cunha Gonçalves, Luiz da*. “Princípios de Direito Civil”, São Paulo, Max Limonad, 1951, vol. II, pág. 1069.

(52) *Sanseverino, Luisa Riva*. “Elementi di Diritto Sindacale e del Lavoro”, Padova: Cedam, 1965, pág. 216.

(53) *Rodrigues, Silvio*. Ob. cit., pág. 239.

Discute-se quanto à aplicabilidade plena de tal dispositivo no Direito do Trabalho.

Segundo dispõe o parágrafo único do artigo 8º da CLT “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Por força de tal dispositivo legal as normas pertinentes ao direito civil são aplicáveis ao direito do trabalho, *mutatis mutandis*, observando-se a compatibilidade com os princípios fundamentais deste.

Transação é uma figura jurídica de inspiração e contornos nitidamente civilistas que, transportada para aplicação no campo do direito do trabalho, cria algumas dificuldades diante da divergência de concepções entre esses dois ramos. O direito civil dispensa grande respeito à autonomia da vontade porque pressupõe a igualdade das partes contratantes, tendo liberdade para regular suas relações como melhor lhes parecer. O direito do trabalho, ao contrário, pressupõe a desigualdade entre os contratantes e por isso o Estado não respeita sua vontade, mas dita o modelo que deve regular suas relações, outorgando superioridade jurídica ao trabalhador para compensar sua inferioridade econômica diante do empregador.

Duas correntes se formaram a respeito do assunto. A primeira entendendo não haver qualquer incompatibilidade, devendo a transação extrajudicial ser plenamente respeitada na forma dos dispositivos civilistas. A segunda entende que há incompatibilidade dos dispositivos civilistas citados uma vez que há regra expressa na CLT sobre o assunto. Assim é que dispõe o artigo 477, § 2º da CLT que:

O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Duas outras situações decorrem dos referidos dispositivos. A primeira é a transação com a conciliação extrajudicial propriamente dita e quitação geral dos direitos trabalhistas. A segunda é a transação com a mediação do sindicato da categoria, também com quitação de amplos direitos.

A jurisprudência oscilou quanto à possibilidade de aplicação dos dispositivos civilistas citados, na transação extrajudicial e diretamente entre as partes, entendendo

não ser possível aplicar o artigo 1.025 do Código Civil sem os limites impostos pelo artigo 1.027 do mesmo Código eis que o rigor com a transação no direito do trabalho deve ser maior que no direito civil em face do comando do artigo 9º da CLT. Aplicar os institutos do direito civil pura e simplesmente é o mesmo que dar atestado de óbito ao direito do trabalho. De acordo com esse posicionamento, os termos de rescisão e os recibos de quitação passados só produzem efeitos quanto às parcelas e valores expressamente consignados, sem ressalvas, não possuindo a eficácia liberatória geral, aplicando-se a literalidade do artigo 477, § 2º, o qual deve ser interpretado e aplicado de acordo com os princípios e normas do direito do trabalho em se tratando de litígios decorrentes da relação de trabalho.

Posicionando-se a respeito do assunto, o TST publicou em 27.9.02 a Orientação Jurisprudencial n. 270, nos seguintes termos

Programa de incentivo à demissão voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho. Efeitos. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Outro posicionamento, também oscilante, diz respeito à transação extrajudicial com a chancela sindical. Sobre esse assunto vigeu, primeiramente, o Enunciado n. 41/TST e posteriormente o Enunciado n. 330, da mesma Corte, que já foi por duas vezes reformulado.

A primeira redação dada ao Enunciado n. 330, consistia no seguinte:

Quitação. Validade. Revisão do Enunciado n. 41. A quitação passada pelo empregado com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

Posteriormente, pela Resolução n. 4, de 18 de fevereiro de 1994 (DJU 2.3.94), passou a ter a seguinte redação:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos

do artigo 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Houve forte corrente doutrinária e jurisprudencial entendendo que com esta redação o Enunciado n. 330 admitia a quitação geral dos direitos inerentes ao contrato de trabalho quando a transação tivesse a chancela sindical.

Neste sentido foi o pronunciamento do Ministro *Almir Pazzianotto Pinto*:

Não podemos ignorar que o recibo de quitação homologado consubstancia ato jurídico, submetido às regras da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se, pois, de ato lícito, tendo como finalidade a aquisição, o resguardo, a transferência, a modificação ou a extinção de obrigações. Para o empregado, afasta eventuais pretensões a direitos nascidos da relação de emprego até então existente. Para o empregador concretiza o direito de não ser acionado para satisfazer parcelas cuja quitação lhe foi concedida.

Se a quitação é dada por pessoa capaz, respeitando-se as formalidades prescritas em lei (artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho), presume-se sua integral validade, a menos que venha a ser alegada e demonstrada a incidência de um dos defeitos previstos no Código Civil, como legislação subsidiariamente aplicável, a saber, dolo, coação, simulação, erro ou ignorância⁽⁵⁴⁾.

Finalmente, pela Resolução n. 108/01, de 18.4.2001, o Enunciado em questão passou a ter a seguinte redação:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I — A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem desse recibo. II — Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de tra-

(54) “As duas leituras do Enunciado n. 330”, Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, n. 028/94, págs. 143/145, 1994.

balho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

A partir desta última redação, pacífico que o Tribunal Superior do Trabalho não admite a transação extrajudicial chancelada pelo sindicato com efeitos liberatórios plenos, ou seja, quitação geral de todo o contrato de trabalho, sendo que a quitação abrange somente as parcelas constantes do recibo e em relação ao período expressamente consignado.

CONCLUSÃO

Nenhuma disciplina jurídica sofre tanto as injunções da realidade quanto o direito do trabalho. Ligado intimamente desde o seu nascimento aos movimentos sociais e passando por sucessivas transformações ao longo da evolução das sociedades e de seus sistemas, o direito do trabalho parece estar em constante (re)construção.

Hoje, no Brasil, assim como em todo o mundo encontra-se em franca valorização a negociação, como forma autônoma de composição dos conflitos trabalhistas, sejam eles individuais ou coletivos.

Ultimamente têm sido propostas e debatidas inúmeras alternativas para a solução dos conflitos trabalhistas e que não passam necessariamente pela solução judicial. Dessas propostas, a comissão de conciliação prévia, o juízo arbitral e a transação extrajudicial são realidades que devem ser aperfeiçoadas.

Necessário prestigiar e incentivar a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, sendo razoável quanto à interpretação dos instrumentos legais que lhes dão sustentação, nem protegendo o empregado com dogmas, nem afrontando e sacrificando princípios protetores de valores essenciais da pessoa humana do trabalhador que, em regra, continuará sendo a parte mais fraca da relação de trabalho.

Incumbe aos tribunais superiores pacificar as divergências ora apontadas sedimentando sua jurisprudência e, assim, contribuindo com o desenvolvimento do direito do trabalho e o atendimento das exigências sócio-econômicas.

BIBLIOGRAFIA

- Bastos, Celso; Gandra Martins, Ives.* “Comentários à Constituição do Brasil”, São Paulo, Saraiva, 1989, vol. II.
- Burgarelli, Aclibes.* “Juízo Arbitral: Instituto existente há 2000 anos”, Revista da Escola Paulista da Magistratura, Ano 01, n. 01, dezembro de 1996.
- Campanhole, Adriano.* “Constituições do Brasil”, 11ª ed., São Paulo, Atlas, 1994.
- Carmona, Carlos Alberto.* “A Arbitragem no Processo Civil Brasileiro”, São Paulo, Malheiros, 1993.
- Carvalho Santos, J. M.* “Código Civil Brasileiro interpretado”, São Paulo, Freitas Bastos, 1964, vol. III.
- Chiovenda, José.* “Principios de Derecho Procesal Civil”, Madrid, Reus, 1977, t. I.
- Cretella Júnior, José.* “Da arbitragem e seu conceito categorial”, Revista de Informação Legislativa, n. 98.
- Cunha Gonçalves, Luiz da.* “Princípios de Direito Civil”, São Paulo, Max Limonad, 1951, vol. II.
- Dantas Oliva, José Roberto.* “Comissões de conciliação prévia: submissão obrigatória afronta o princípio da inafastabilidade do controle judicial”, Revista LTr, São Paulo, agosto de 2002.
- Franco Filho, Georgenor de Sousa.* “A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil”, São Paulo, LTr, 1990.
- Godinho Delgado, Maurício.* “Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro”, Revista LTr, junho de 2002.
- Grecco Filho, Vicente.* “Direito Processual Civil”, São Paulo, Saraiva, 1998, vols. I e II.
- Guasp, Jaime.* “El arbitraje en el derecho español”. Barcelona, Bosch, 1956.
- Magano, Octavio Bueno.* “Manual de Direito do Trabalho — Direito Coletivo”, São Paulo, LTr, vol. III, 1990.
- Mannrich, Nelson.* “A modernização do contrato de trabalho”, São Paulo, LTr, 1998.
- Mascaro Nascimento, Amauri.* “Compêndio de Direito Sindical”, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2000.

- _____. “Curso de Direito de Trabalho”, São Paulo, Saraiva, 1989.
- Maximiliano, Carlos*. “Hermenêutica e aplicação do direito”, Rio de Janeiro, Forense, 1994.
- Moraes Barros, Hamilton de*. “Comentários do Código de Processo Civil”, Rio de Janeiro, Forense, 1985, vol. IX.
- Nadeau, Denis*. “Solução dos conflitos trabalhistas no âmbito sindical no Canadá: Arbitragem das reclamações”, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 67, outubro/dezembro de 2001.
- Nery Jr., Nelson; Andrade Nery, Rosa Maria*. “Código de Processo Civil Comentado”, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2001, nota 5 ao artigo 267, § 4º.
- Organização Internacional do Trabalho. “Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo: Estudio Comparativo”. Primera edición, segunda impresión, Ginebra — Suíza: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.
- Pailliser, Jean-Bernard*. “Le droit social au Portugal”, Paris: Lamy, 1991.
- Passos, Edésio*. “Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho”, São Paulo, Síntese Trabalhista, 2000.
- Pazzianotto Pinto, Almir*. “As duas leituras do Enunciado n. 330”, *Suplemento Trabalhista LTr*, São Paulo, n. 028/94, 1994.
- Pontes de Miranda, Francisco Cavalcanti*. “Comentários ao Código de Processo Civil”, Rio de Janeiro, Forense, 1977, t. XV.
- Rodrigues, Silvio*. “Direito Civil”, 28ª ed., São Paulo, Saraiva, 1999, vol. III.
- Rodrigues de Oliveira, Alexandre Nery*. “Arbitragem e Justiça do Trabalho — Análise da Lei n. 9.307/96”, in *Revista Teia Jurídica*, n. 37, novembro de 1996.
- Sanseverino, Luisa Riva*. “Elementi di Diritto Sindacale e del Lavoro”, Padova, Cedam, 1965.
- Silva Pereira, Caio Mário da*. “Instituições de Direito Civil”, 3ª ed., Forense, Rio de Janeiro, 1972, vol. II.
- Simão de Melo, Raimundo*. “A arbitragem como mais uma alternativa à solução dos conflitos trabalhistas”, *Revista da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, vol. I, dezembro de 1998.

Souto Maior, Jorge Luiz. “Os modos de solução extrajudicial dos conflitos individuais do trabalho”, *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, n. 222, junho de 2002.

Souza Júnior, Antonio Umberto de. “Arbitragem operária: Nova Alternativa para a Justiça do Trabalho?”, *Revista ANAMATRA*, Brasília, n. 31, abril/junho de 1997.

Strenger, Irineu. “Contratos internacionais do comércio”, São Paulo, RT, 1986.

Supremo Tribunal Federal. SE n. 5.206, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12.12.2001, DJ 19.12.2001. *In* Informativos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal n. 254.

Süssekind, Arnaldo. “*Instituições de Direito do Trabalho*”, 18ª ed., São Paulo, LTr, 1999.